

**STEUNPUNT ONDERNEMEN EN REGIONALE ECONOMIE**

WAAISTRAAT 61 – BUS 3550

BE-3000 LEUVEN

TEL + 32 16 32 66 61 | FAX + 32 16 37 35 11

store@kuleuven.be

www.steunpuntore.be



## **Beleidsrapport STORE-B-15-015**

# **Het gebruik van economische werkloosheid in Vlaanderen: tijdelijke of blijvende bescherming tegen ontslag?**

Ludo Struyven, Hanne Van Waeyenberg, Sem Vandekerckhove

*HIVA-KU Leuven*

Juni 2016

# Inhoudstabel

<b>Inhoudstabel</b>	<b>2</b>
<b>Lijst tabellen</b>	<b>3</b>
<b>Lijst figuren</b>	<b>4</b>
<b>1   Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>2   Onderzoeksopzet en steekproefafbakening</b>	<b>7</b>
2.1 Onderzoeksvragen en operationalisering	7
2.2 Data	8
2.3 Afbakening van de steekproef	9
<b>3   Het stelsel van economische werkloosheid</b>	<b>11</b>
<b>4   Profiel van werknemers in economische werkloosheid</b>	<b>13</b>
4.1 Persoonskenmerken	13
4.2 Jobkenmerken	13
4.3 Bedrijfskenmerken	14
<b>5   Verloop op de arbeidsmarkt op middellange termijn</b>	<b>18</b>
5.1 Blijvend bij eenzelfde werkgever	19
5.2 Niet blijvend bij eenzelfde werkgever	20
<b>6   Multivariate analyse</b>	<b>22</b>
6.1 Logistische regressieanalyse van de kans dat iemand bij eenzelfde werkgever tewerkgesteld blijft	22
6.1.1 Resultaten van het model	22
6.1.2 De geschatte kans op blijven bij eenzelfde werkgever	24
6.1.3 Fit van het model	26
6.2 Multinomiale logistische regressie	28
<b>7   Conclusie</b>	<b>30</b>
<b>bijlage 1 Overzicht van de chi-kwadraattoets van de descriptieve analyses</b>	<b>33</b>
<b>bijlage 2 Gemiddelde waarden voor achtergrondkenmerken</b>	<b>34</b>
<b>Referenties</b>	<b>35</b>

## Lijst tabellen

Tabel 1	Descriptieve analyse van de persoonskenmerken, $n_{EW} = 27.191$ ; $n_{niet-EW} = 79.887$	13
Tabel 2	Descriptieve analyse van de jobkenmerken, $n_{EW} = 27.191$ ; $n_{niet-EW} = 79.887$	14
Tabel 3	Descriptieve analyse van de bedrijfskenmerken	16
Tabel 4	Aandeel personen die blijven bij eenzelfde werkgever	20
Tabel 5	Uitsplitsing personen die gedurende heel de periode bij dezelfde werkgever aan het werk waren en in 2009 op economische werkloosheid waren, naar werkend onder het stelsel van EW	20
Tabel 6	Uitsplitsing van de niet-blijvers	21
Tabel 7	Resultaten logistische regressieanalyse van de geschatte kans op blijven, $n = 56.421$	24
Tabel 8	Geschatte kansen op blijven in 16 verschillende situaties	26
Tabel 9	Fit van de vier modellen	27
Tabel 10	Resultaten logistische regressieanalyse van de geschatte kans op blijven, $n = 56.421$	29

## Lijst figuren

Figuur 1	Schematische voorstelling van de afbakening van de steekproef	10
Figuur 2	Schematische voorstelling van de stromen werknemers (EW en niet-EW samen), over de periode 2009-2012	19

# 1 | Inleiding

In deze paper wordt het gebruik van tijdelijke werkloosheid om economische redenen, kortweg economische werkloosheid, tijdens de voorbije crisisperiode in Vlaamse ondernemingen geanalyseerd. Er is consensus over het feit dat de bedrijven in ons land de crisis op de arbeidsmarkt relatief goed hebben doorstaan, vooral tijdens de eerste dip van de crisis in de periode 2008-2009 (o.m. Burggraefe et al., 2015; Fenger et al. 2015; Bulté & Struyven, 2013; Geurts, 2012). Economische werkloosheid heeft in tijden van crisis als eerste doel om de verminderde vraag naar producten of diensten op te vangen zonder dat hierbij noodzakelijk jobs verloren hoeven te gaan. Op deze manier kunnen bedrijven op een flexibele wijze weer aanpakken eens de conjunctuur zich herstelt. Het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid heeft dus een dubbele functie: een sociale functie, doordat het vermijdt dat de werknemer moet worden ontslagen, en een economische functie, als flexibiliteitsinstrument voor de werkgever om, zonder extra kosten voor ontslag of aanwerving, voorbereid te zijn op een heroplevende economische vraag.

De voorbije crisisperiode vertoont een eerder uitzonderlijk patroon op de arbeidsmarkt, met een eerste dip in 2008-2009 gevolgd door een tweede dip in 2011-2012 die dieper reikte en langer duurde dan de eerste dip (Vandekerckhove et al., 2015; Struyven & Bulté, 2014). Economisch gezien was de tweede dip echter minder groot dan de eerste. Voor de arbeidsmarkt was het net omgekeerd, met een diepere tweede dip dan de eerste dip. De vraag rijst dan ook of tijdelijke economische werkloosheid uitstel van ontslag betekent voor de betrokken werknemers die tijdens de eerste dip massaal tewerkgesteld werden gehouden via een beroep op het stelsel van economische werkloosheid.

Het doel van deze paper is vooreerst om het profiel en de arbeidsmarktpositie van de werknemers die zijn opgevangen als tijdelijk economisch werklozen tijdens de eerste dip van 2008-2009 uit te diepen, in vergelijking met het profiel en de positie van de werknemers die niet in het stelsel terecht kwamen. Vervolgens analyseert deze paper de gelijktijdige invloed van individuele, job- en bedrijfskenmerken op de individuele kansen op jobbehoud op middellange termijn, c.q. jobverandering gepaard gaand met opwaartse mobiliteit op de arbeidsmarkt.

Voor deze analyse maken we gebruik van gekoppelde werkgevers-werknemersgegevens van de RSZ, gecorrigeerd voor schijnbare dynamiek op basis van de DynaM-methode. De dataset bevat informatie over zowel werknemers (leeftijd, geslacht, brutoloon, werkplaats, jobkenmerken) als bedrijven (sector, grootte, tewerkstellingsgroei of krimp, startend of stopzettend bedrijf). Aldus bieden de data aan de bron de mogelijkheid om zowel het sociaal als het economisch perspectief samen in één analyse te betrekken. Uit de volledige DynaM-populatie werd een aselechte 20%-steekproef getrokken. Aan deze dataset zijn een aantal bedrijfskenmerken, afkomstig van de Nationale Bank van België, toegevoegd. Uit de steekproef is een deelgroep afgebakend van werknemers met de volgende kenmerken: (1) statuut van arbeider (tijdens de eerste dip ging het nog uitsluitend om werknemers met arbeidersstatuut die in aanmerking kwamen voor tijdelijke economische werkloosheid); (2) minder dan 46 jaar (binnen deze jongere groep zijn de kansen op arbeidsmobiliteit van de ene naar de andere job nog reëel); en (3) in 2009 tewerkgesteld in een onderneming of ondernemingsvestiging in Vlaanderen (het stelsel wordt vooral in Vlaanderen benut). De aldus bekomen steekproef bedraagt 107.078 werknemers, waarvan 27.191 werknemers in het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid werden ondergebracht.

Secties 4 en 5 van de paper gaan dieper in op de resultaten van het beschrijvend gedeelte van het profiel en de arbeidsmarktpositie in de beschouwde periode 2009-2012. Daarna wordt in sectie 6 op basis van multivariate regressieanalyse nader ingegaan op de kansen op jobbehoud en op jobverandering (opwaartse of neerwaartse mobiliteit, niet-werkend). De kansen op jobbehoud zijn gemeten via logistische regressie. Voor de kansen op de richting van de transitie is gebruik gemaakt van multinomiale logistische regressie, waarbij kansen op de betreffende mobiliteit worden vergeleken met de kans op blijven bij dezelfde werkgever. Vooraleer in te gaan op de resultaten, lichten we vooraf kort het stelsel van economische werkloosheid toe alsook de data waarvan gebruik werd gemaakt.

## 2 | Onderzoekopzet en steekproefafbakening

### 2.1 Onderzoeksvragen en operationalisering

Eigen aan het stelsel van economische werkloosheid is om werknemers een bescherming te bieden tegen ontslag, door het arbeidscontract tijdelijk op te schorten totdat de aantrekkende vraag weer zorgt voor meer productie en dus arbeidskrachten in een gezonde onderneming. Maar de vraag is of het stelsel de werknemer ook immuniseert tegen ontslag op langere termijn. Deze vraag stelt zich in het bijzonder als de werknemer nog aan de slag is in een bedrijf dat minder goed presteert. Een regelmatige weerkerende kritiek op het stelsel is dat door de vlotte toegangsvoorwaarden en de lange duurtijd dat de werkgever ervan gebruik kan maken, ook minder gezonde ondernemingen en jobs zonder toekomstperspectief artificieel in stand worden gehouden. Het massaal gebruik van het stelsel en het deels structureel karakter ervan (zie onder) voeden deze kritiek. Op die manier zou het stelsel zichzelf uithollen tot een systeem om hele groepen niet-werkenden oneigenlijk uit de werkloosheid te houden; ze blijven ‘werknemer’ terwijl ze een RVA-uitkering genieten zonder meegeteld te worden bij de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. De trimestriële en jaarlijkse cijfers die RVA publiceert bevatten gegevens over aantallen, budgetten en redenen, maar niet over het herhaald gebruik van economische werkloosheid over meerdere jaren noch over het profiel van de werknemers, de ondernemingen en de jobs op langere termijn. Het is aan die leemte dat deze paper tegemoet komt.

In deze paper staan volgende drie onderzoeksvragen centraal:

- 1) waarin verschillen de werknemers die zijn opgevangen als tijdelijk economisch werklozen tijdens de eerste dip van 2009 van de werknemers die niet in het stelsel terecht kwamen?
- 2) hoe verloopt de loopbaan van werknemers die in economische werkloosheid waren tijdens de eerste dip van 2009? Zijn zij nog aan de slag bij dezelfde werkgever tijdens de tweede dip in 2012, vergeleken met de werknemers die niet in economische werkloosheid zijn geweest? In het geval van verandering van werkgever drie jaar later, maken werknemers die in economische werkloosheid waren vaker een opwaartse arbeidsmarkttransitie?
- 3) in welke mate beïnvloedt de economische situatie van het bedrijf dat een beroep deed op economische werkloosheid voor haar werknemers de individuele kansen op jobbehoud of opwaartse jobmobiliteit op middellange termijn, gecorrigeerd voor andere kenmerken op individueel en bedrijfsniveau?

Het doel van deze studie is na te gaan of het stelsel van economische werkloosheid voor werknemers een bescherming biedt in de daaropvolgende jaren, en of het een bescherming biedt tegen latere nadelige job-transities. Om dit te bestuderen leent de voorbije crisisperiode zich goed. De tijdsspanne in deze studie omvat drie opeenvolgende jaren na 2009. Aldus bestrijken we een periode van 2009 tot 2012. De ruime steekproef voor Vlaanderen laat toe om het profiel en de arbeidsmarktpositie van de werknemers in economische werkloosheid te vergelijken met de werknemers die niet in economische werkloosheid voorkomen. Het startjaar 2009 vormde het eerste dieptepunt van de crisis op

de arbeidsmarkt, en een piekjaar wat betreft economische werkloosheid. In dat jaar was volgens de Nationale Bank vijf procent van alle Belgische werknemers economisch werkloos, goed voor ruim 1 miljard euro RVA-uitgaven (in lopende prijzen). In de jaren 2010 en 2011 herstelde de arbeidsmarkt zich gedeeltelijk, waarna een tweede dieptepunt volgde. De economische werkloosheid kende een daling in 2010 en 2011, en opnieuw een stijging in 2012. De eerste vraag is niet alleen hoe groot de groep werknemers is die in economische werkloosheid wordt geplaatst, maar ook op welke kenmerken zij verschillen van de andere werknemers (Onderzoeksvraag 1).

Economische werkloosheid betekent niet dat werknemers niet van job kunnen veranderen tijdens de periode dat ze economisch werkloos zijn. Ook voor de jaren nadien, wanneer zij niet meer onder economisch werkloosheid vallen, speelt de ‘gewone’ dynamiek op de arbeidsmarkt. Het stelsel van economische werkloosheid suggereert een sterke nadruk op het in dienst houden van de werknemer bij eenzelfde werkgever. Dit kan leiden tot een lagere employability op termijn. Vanuit de benadering van *transitional labour markets* en de theorie van *social risk management* wordt gepleit voor positieve of kwalitatieve transitie (Schmid & Gazier, 2002). Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de positie op een gegeven moment, maar naar de transitie die iemand maakt in de loopbaan. Ook bij beleidsmakers wint deze benadering aan belang. De transitie die werknemers maken bij verandering van baan kan positief of negatief zijn. Op het individuele niveau daarentegen kunnen transitie zowel positief als negatief zijn. Dit kan subjectief of objectief worden gedefinieerd. Voor deze paper wordt een objectieve definitie gehanteerd, op basis van beschikbare informatie in de dataset. Een belangrijke indicator om het onderscheid te maken tussen baanveranderingen is het loon: als dit stijgt, wijst dit op een zelf gekozen transitie om zijn positie te verbeteren op de arbeidsmarkt; als dit daalt, wijst dit op een achteruitgang in de positie. Het begrip opwaartse transitie op de arbeidsmarkt definiëren we hier als de overgang naar een andere job die gepaard gaat met loonstijging. Indien gepaard gaand met loondaling, of uitstroom uit loontrekkende arbeid, is sprake van een neerwaartse transitie. Dit wordt onderzocht door na te gaan of werknemers die op economische werkloosheid (EW) zijn geweest in het eerste jaar van observatie, in vergelijking met werknemers die niet op economische werkloosheid zijn geweest (niet-EW), drie jaar later vaker bij eenzelfde werkgever aan de slag blijven, dan wel, in het geval van verandering van werkgever, vaker een opwaartse arbeidsmarkttransitie maken (Onderzoeksvraag 2).

Het verband tussen economische werkloosheid en latere arbeidsmarktpositie wordt beïnvloed door individuele kenmerken, jobkenmerken en bedrijfskenmerken. In deze studie wordt onderzocht of het verband tussen het stelsel van economische werkloosheid en bescherming tegen nadelige jobbewegingen aanwezig blijft wanneer gecontroleerd wordt voor het individuele profiel en de jobkenmerken van de arbeiders en de kenmerken van het bedrijf waarin zij werken (Onderzoeksvraag 3). Bij deze laatste gaat het in deze studie om volgende kenmerken: sector, vestiging, bedrijfsgrootte, aandeel economisch werklozen in het bedrijf, nettowinstmarge, loonaandeel in de totale kosten, aandeel regulier werkenden in het bedrijf.

## 2.2 Data

In deze studie werken we met DynaM-gecorrigeerde administratieve data voor de jaren 2006 tot 2013 afkomstig van de RSZ en de RSZPPO. Uit deze dataset is een steekproef van 1/5<sup>de</sup> van de werkende bevolking in Vlaanderen getrokken. Deze bevat informatie over lonen, arbeidsvolume, arbeidsregime, statuut, demografische achtergrondvariabelen en bedrijfskenmerken zoals de sector, het paritair comité, de bedrijfsgrootte en de regio, alsook informatie over tijdelijke werkloosheid (om econo-



mische redenen, door slecht weer, door overmacht). De dataset is zowel cross-sectioneel als longitudinaal representatief, door een aselechte trekking uit de instromers in de populaties van de tewerkgestelden in elk jaar, die vervolgens gedurende de volledige periode opgenomen worden wanneer ze blijvend of opnieuw tewerkgesteld zijn. Deze data zijn aangevuld met gegevens op bedrijfsniveau met betrekking tot het gebruik van tijdelijke werkloosheid, en met gegevens van de Nationale Bank van België aangaande de netto-winstmarge en het aandeel van de loonkosten in de totale kosten voor de bedrijven (als maat voor arbeidsintensiteit). Voor de analyse van het gebruik van economische werkloosheid in Vlaanderen fungeert deze dataset als steekproefpopulatie, waaruit dan de steekproef werd getrokken (zie onder).

Voor het bestuderen van transitie op de arbeidsmarkt in relatie tot groei en krimp op bedrijfsniveau, is het gebruik van correcte data noodzakelijk. De DynaM-gecorrigeerde data voldoen aan deze voorwaarde. De gekoppelde gegevens over werkgevers en werknemers aan de bron zijn afkomstig van de RSZ. Deze gegevens laten een decompositie toe in bruto-stromen van jobs, bedrijven en werknemers. Vanuit het perspectief van jobcreatie en aanwervingen, zijn de ruwe data echter vervuild. Bedrijfsdemografische *events* (fusies, spin-offs, sluitingen, herstructureringen) en andere redenen kunnen aan de basis liggen van job flows tussen bedrijven, zonder dat dit extra jobs opbrengt of vernietigt. Deze schijnbare dynamiek in aantal jobs leidt tot een overschatting van de jaarlijkse jobreallocatie. De DynaM-methodologie corrigeert hiervoor via *longitudinal record-linking* op basis van informatie over job flows. De methode is ontwikkeld conform internationale standaarden (o.m. Davis, Haltiwanger, & Schuh, 1996). Een eerdere STORE-paper (Van Mellaert, Geurts, Ramioul, Vets, & Struyven, 2013) toont aan dat de *bias* inzake jobcreatie en -destructie schommelt rond 30 procent op jaarbasis. De overschatting van jaar-op-jaar veranderingen in het aantal startende en stopgezette ondernemingen bedraagt gemiddeld 40 procent. Bovendien toont een recente academische paper de superioriteit aan van de *longitudinal record-linking* methode ten opzichte van de bij *Statistiek België* nog gebruikelijke *probabilistic matching* (op naam, adres, activiteitscode) (Geurts, 2015). De meerwaarde van DynaM wordt ook internationaal meer en meer erkend (o.m. EU, ECB). Aldus biedt deze bron de meest valide en betrouwbare basis, zowel administratief (RSZ-aangifte en controleprocedure door RSZ) als wetenschappelijk (DynaM-correctiemethode, ontwikkeld door HIVA-KU Leuven), om het geheel van startende bedrijven, jobcreatie en aanwervingen (deels ten gevolge van jobcreatie, deels ten gevolge van churning) in kaart te brengen en te analyseren.

### 2.3 Afbakening van de steekproef

Uit de boven beschreven steekproefpopulatie is een steekproef getrokken van alle personen die in 2009, het eerste crisisjaar, in hun hoofdjob<sup>1</sup> werkzaam waren als arbeider, deze job uitvoerden in een Vlaamse vestiging en op dat ogenblik een leeftijd hadden jonger dan 46 jaar. We bakenen de steekproef af tot arbeiders omdat er voor bedienden geen vergelijkbaar stelsel bestaat. Er is voor bedienden wel een vorm van economische werkloosheid ingevoerd in 2010, aanvankelijk als crisis-tijdskrediet en vanaf 2012 als economische werkloosheid in zoverre de onderneming als een onderneming in moeilijkheden wordt beschouwd (de zogenaamde ‘schorsing van bedienden ingevolge een gebrek aan werk voor ondernemingen in moeilijkheden’). Maar het beroep op dit stelsel voor bedienden bleef heel beperkt in vergelijking met dat voor arbeiders (cf. infra). Vervolgens voeren we een leeftijdsafbakening door tot de groep arbeiders jonger dan 46 jaar. We willen namelijk onderzoeken hoe hun

---

<sup>1</sup> Job met het hoogste aantal gewerkte dagen, indien ex aequo: hoogste loon.

tewerkstelling evolueert op middellange termijn, terwijl ze loontrekkende blijven op de arbeidsmarkt en er niet vroegtijdig uittreden.

Met deze afbakening wordt zo'n 15% (107.078 personen) van de hierboven beschreven steekproefpopulatie weerhouden. Van deze groep was in 2009 ongeveer één op vier economisch werkloos (EW; op basis van de hoofdjjob), of 27.191 arbeiders in de steekproef. De overige 79.887 personen in de steekproef waren in 2009 niet economisch werkloos (niet-EW; op basis van de hoofdjjob).

Onderstaand schema brengt de gevolgde stappen bij de steekproefafbakening in beeld.

**Figuur 1**      **Schematische voorstelling van de afbakening van de steekproef**



### 3 | Het stelsel van economische werkloosheid

Deze paper gaat over de schorsing van de arbeidsovereenkomst om economische redenen. Het is een vorm van kwantitatieve flexibilisering zonder dat er arbeidsplaatsen verloren gaan. Economische werkloosheid is één van de redenen die worden onderscheiden in het stelsel van tijdelijke werkloosheid, naast: overmacht; sluiting wegens collectieve jaarlijkse vakantie; ongeval van technische aard; slechts weersomstandigheden; staking of lock-out. Voor elk van deze redenen gelden specifieke procedures. Economische redenen komen het vaakst voor en dekken meer dan 50% van het totaal (op basis van het aantal vergoede dagen). Het stelsel was lange tijd enkel geldig voor arbeiders. Vanaf 1 januari 2012 werd een stelsel van economische werkloosheid voor bedienden ingevoerd, meer bepaald ‘de schorsing van bedienden ingevolge een gebrek aan werk voor ondernemingen in moeilijkheden’.

Het stelsel van tijdelijke werkloosheid bestaat reeds lang in België (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2015). De eerste vroege versie dateert van bij de oprichting van de Rijksdienst voor Plaatsing en Werkloosheid (de voorloper van de RVA), in 1935. De verschillende vormen (werkgebrek om economische redenen, slechte weersomstandigheden, overmacht) werden wettelijk bekrachtigd in 1954. Vanaf 2012 en 2013 zijn er enkele financiële aanpassingen (aanvullende vergoeding, responsabiliseringsbijdrage) van kracht om het zogenaamd ‘overmatig gebruik’ ervan door bedrijven terug te dringen. Zoals in voorgaande sectie geschetst, kende het stelsel met 186.704 fysieke eenheden (alle redenen) in Vlaanderen (66,8% van België) een absolute piek in 2009. Het stelsel is ook bedoeld om het meest aangewend te worden bij recessies. Tussen 2009 en 2012 was er een daling naar 131.133 eenheden (63,2% van het totaal aantal in België), om opnieuw te stijgen in 2013 naar 154.753 eenheden (63,8% van totaal voor België). Tussen de jaren 1970 en 2014 bedroeg het aantal begunstigden (alle categorieën samen) nooit minder dan 100.000. Zoals door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2015) en de OECD (2010) opgemerkt, is een structureel beroep op het stelsel zeer kostelijk voor de openbare financiën, vormt het een rem op de arbeidsmobiliteit en is het nadelig voor outsiders op de arbeidsmarkt. Individuen dreigen vast te komen zitten in laagproductieve banen. Kortom, het permanent gebruik ervan druist in tegen de geest van het stelsel.

Typerend voor het stelsel is de grote flexibiliteit. Vooreerst kan een bedrijf, mits er een sectorale cao wordt afgesloten, afwijken van de opgelegde limiet in aantal dagen en duurtijd. De sectoren hebben meer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om stelsels in te voeren die minder werkdagen voorzien dan het wettelijk stelsel (uitzonderingen op de maximale duur van tijdelijke werkloosheid). Dit was geen gevolg van gewijzigde regelgeving. Daarnaast zagen de arbeiders het vervangingsinkomen stijgen, waardoor het netto-inkomen op dagen van tijdelijke werkloosheid weinig lager lag dan het netto-inkomen op de dagen van werk (van 60% naar 70%, voor sommigen 75% van het begrensde brutomaandloon, en met een aanvullende vergoeding van de werkgever). En daar bovenop kregen ze ook nog een aanvullende vergoeding van de werkgever. In iets algemenere zin gesteld, het netto-inkomen van de werknemer op dagen van tijdelijke werkloosheid lag weinig lager dan zijn netto-inkomen op de dagen van werk (Vanthuyne, 2009). Ook laat het stelsel toe om er gebruik van te maken gedurende opeenvolgende jaren voor dezelfde werknemers. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid pleit

ervoor om de grenzen van het stelsel af te bakenen. Het risico bestaat erin, aldus de Raad, dat niet-levensvatbare banen worden behouden zelfs indien de economie weer aantrekt.

Voor de analyse in deze paper is het van belang dat er voor de hier geobserveerde periode, tussen 2009 en 2012, geen wijzigingen zijn opgetreden in het stelsel. Het verminderd gebruik ervan in 2012 t.o.v. 2009 is dus geen gevolg van gewijzigde regelgeving.

## 4 | Profiel van werknemers in economische werkloosheid

De eerste onderzoeksvraag betreft een vergelijking van het profiel van werknemers in economische werkloosheid (EW) met het profiel van werknemers die niet in economische werkloosheid terechtkomen (niet-EW). Het profiel wordt beschreven door achtereenvolgens in te gaan op de persoons-, job- en bedrijfskenmerken. In deze profielschets worden de kenmerken van EW telkens afgezet tegenover die van niet-EW. Via een chi-kwadraattoets gaan we vervolgens na of de groep EW significant verschilt van de groep niet-EW in de verdeling van deze kenmerken. De resultaten van de test worden beschreven in bijlage 1.

### 4.1 Persoonskenmerken

Voor de persoonskenmerken wordt het geslacht en de gemiddelde leeftijd van de werknemers bestudeerd. We herhalen dat de steekproef beperkt is tot de arbeiders met een leeftijd jonger dan 46 jaar. Tabel 1 geeft de resultaten weer.

Bij de groep EW is bijna 76% van het mannelijke geslacht en bij de groep niet-EW net geen 70%. Mannen zijn dus zeer ruim vertegenwoordigd, een verwacht gevolg van de afbakening tot de categorie van arbeiders. Vergelijken we de gemiddelde leeftijd van de werknemers, in onze steekproef jonger dan 46 jaar (cf. afbakening), dan blijkt dat de gemiddelde leeftijd bij economisch werklozen 34 jaar is en bij niet-economisch werklozen 32 jaar.

**Tabel 1** Descriptieve analyse van de persoonskenmerken,  $n_{EW} = 27.191$ ;  $n_{niet-EW} = 79.887$

	Economisch werkloos	Niet-economisch werkloos
<i>Geslacht</i>		
Man	75,69%	69,79%
Vrouw	24,31%	30,21%
Gemiddelde leeftijd	34 jaar	32 jaar

### 4.2 Jobkenmerken

Tot de kenmerken op het niveau van het individu behoren ook de jobkenmerken. Tabel 2 geeft voor EW en niet-EW de verdeling van het regime en het gemiddeld maandloon weer. Het maandloon betreft in dit onderzoek steeds het bruto voltijdsequivalente, reële<sup>2</sup> maandloon. ‘Voltijdsequivalent’ betekent dat voor deeltijds werkenden een hypothetisch loon berekend wordt dat verdiend zou worden wanneer de persoon voltijds (in een 38-uren week) aan de slag zou zijn. Dit maakt vergelijkingen

<sup>2</sup> Het nominale loon is gedefleerd a.d.h.v. de consumentenprijsindex (CPI).

in het loon tussen voltijds- en deeltijds werkenden mogelijk. Door het ‘geïndexeerde’ loon te berekenen met 2009 als basisjaar, kan in latere analyses nagegaan worden of het loon opwaarts- of neerwaarts geëvolueerd is tijdens de opvolgende jaren, zonder vertekening door inflatie.

Uit de tabel blijkt dat bijna 87% van de EW voltijds aan het werk is. Bij niet-EW heeft ‘slechts’ 63,5% een voltijdse betrekking. De groep EW is dus beduidend vaker voltijds werkend.

Als tweede indicator wordt het gemiddeld maandloon (onderling vergelijkbaar gemaakt) weer gegeven. Dit ligt gemiddeld hoger bij EW; het verschil bedraagt net geen 150 euro.

**Tabel 2**      **Descriptieve analyse van de jobkenmerken,  $n_{EW} = 27.191$ ;  $n_{niet-EW} = 79.887$**

	Economisch werkloos	Niet-economisch werkloos
<i>Regime</i>		
Voltijds	86,81%	63,51%
Deeltijds	13,19%	36,49%
Gemiddeld (bruto) maandloon	€2.354,7	€2.205,15

### 4.3 Bedrijfskenmerken

Naast de individuele kenmerken onderscheiden we de bedrijfskenmerken. Tabel 3 bespreekt de sector van tewerkstelling, de provincie waarin het bedrijf gevestigd is, de grootte van het bedrijf, het aandeel economisch werklozen in het bedrijf, de hoogte van de netto-winstmarge, het loonaandeel in de totale kosten en het aandeel regulier werkende werknemers in het bedrijf. In volgende paragrafen worden de resultaten uit de tabel besproken.

#### *Sector*

We onderscheiden voor de jobs van de werknemers zes verschillende sectoren: de primaire sector, de bouwsector, de distributiesector, de industriector, de dienstensector en de quataire sector. Voor de EW is de industriector duidelijk het vaakst voorkomend: ruim de helft van de groep EW is werkzaam binnen deze sector. Verder is een kwart van de werknemers werkzaam in de distributie- of bouwsector.

Voor de niet-EW is de verdeling naar sector gelijkjer verdeeld. Het aandeel werkenden in de industriector bedraagt er ‘slechts’ 21%. Ook zijn de niet-EW proportioneel vaker werkzaam in de distributiesector of de dienstensector.

#### *Vestiging bedrijf*

De EW zijn bijna gelijk verdeeld over de provincies Antwerpen, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen wat betreft de vestigingsplaats van het bedrijf waarin ze werkzaam zijn. De groep niet-EW werkt dan weer voornamelijk in de provincie Antwerpen. Daar wordt het stelsel dus proportioneel minder gebruikt. De groep EW in vergelijking met niet-EW is het grootst in Limburg.

#### *Grootte van het bedrijf*

Wat betreft de grootte van het bedrijf waarin men werkzaam is, merken we op dat EW voornamelijk werken in grote (>250) en middelgrote (>50) bedrijven. Zo’n 43% van de groep EW werkt in een

bedrijf dat meer dan 250 werknemers telt. Bij de niet-EW ligt dit aandeel ruim zeven procentpunten lager. Zij zijn relatief vaker werkzaam in bedrijven die minder dan 50 werknemers tellen.

#### *Aandeel economisch werklozen in het bedrijf*

Vervolgens geeft de tabel weer in welke mate de collega's binnen het bedrijf al dan niet werkzaam zijn in het stelsel van economische werkloosheid. Meer dan de helft van de EW (56%) is werkzaam in een bedrijf waar tussen 40 en 80% van de werknemers economisch werkloos zijn. Bij de niet-EW zijn er slechts weinig collega-werknemers die wel onder economische werkloosheid werkzaam zijn, wat niet verrassend is. Wie economisch werkloos wordt, is niet alleen in het bedrijf. Merk ook op dat een kleine groep werknemers behoort tot een bedrijf waar iedereen over de bestudeerde periode wel eens EW wordt.

#### *Hoogte van de netto-winstmarge*

De tabel geeft de verdeling van de netto-winstmarge in vijf klassen weer. Voor de bedrijven waarover deze informatie beschikbaar is, blijken EW veel vaker voor te komen in de categorie zeer verlieslatende bedrijven (netto-winstmarge in de categorie -5% of lager) in vergelijking met niet-EW. Bij de licht verlieslatende bedrijven blijkt er geen verschil te zijn in aandelen EW en niet-EW. Ook voor de licht winstgevende bedrijven en de extreem positieve bedrijven (positieve winstmarges van 6% of meer) valt het aandeel EW licht hoger uit in vergelijking met het aandeel niet-EW. Deze bevindingen leren dat economische werkloosheid niet alleen een zaak is van verlieslatende bedrijven. Bovendien laat dit vermoeden dat jobverandering in de latere jaren deels kan te maken hebben met een blijvend slechte situatie van het bedrijf, maar ook met een economisch gezonde bedrijfssituatie.

#### *Loonaandeel in de totale kosten*

Een volgende indicator berekent de kost die het bedrijf heeft voor de verloning van werknemers binnen de totale kosten ( $\frac{\text{Kostlonen}}{\text{Totale Kost}}$ ). Dit geeft een indicatie van de arbeidsintensiteit van het bedrijf.

De gemiddelde hoogte van de indicator ligt beduidend lager bij de bedrijven waar de groep EW werkzaam is. De bedrijven die gebruik maken van EW zijn dus gemiddeld minder arbeidsintensief dan bedrijven die er geen gebruik van maken. Minder arbeidsintensieve activiteit is kenmerkend voor de industriesector. Het kan erop wijzen dat het gebruik van economische werkloosheid deels een manier is om de druk op te vangen om het personeelsbestand in te krimpen ten gevolge van automatisering van de productie.

#### *Aandeel regulier werkenden in bedrijf*

Een laatste bedrijfskenmerk geeft aan hoe hoog het aandeel regulier werkende personen<sup>3</sup> is binnen het volledige personeelsbestand. Voor EW en niet-EW werd het gemiddelde aandeel berekend.

Bij EW ligt het aandeel regulier werkenden binnen het bedrijf gemiddeld op 97% tegenover 89% bij niet-EW. De niet-EW zijn dus gemiddeld vaker werkzaam in een bedrijf met veel tijdelijke (bv. seizoensgebonden) collega's.

---

3 Werknemers die werken onder een overeenkomst van onbepaalde duur, dus niet als tijdelijk werknemer of als uitzendkracht.

**Tabel 3**      **Descriptieve analyse van de bedrijfskenmerken**

	Economisch werkloos (in %)	Niet-economisch werkloos (in %)
<i>Sector</i> ( $n_{EW} = 27.191$ ; $n_{niet-EW} = 79.887$ )		
Primaire sector	0,42	1,26
Bouwsector	12,4	15,23
Distributiesector	13,6	28,05
Industriesector	57,04	20,62
Dienstensector	8,39	22,52
Quartaire sector	8,14	12,33
<i>Vestiging (provincie)</i> ( $n_{EW} = 27.191$ ; $n_{niet-EW} = 79.887$ )		
Antwerpen	24,06	30,42
Limburg	19,04	12,79
Oost-Vlaanderen	24,00	21,53
Vlaams-Brabant	8,43	13,71
West-Vlaanderen	24,48	21,55
<i>Bedrijfsgrootte</i> ( $n_{EW} = 27.179$ ; $n_{niet-EW} = 79.873$ )		
Micro (<10 wn)	11,56	20,84
Klein (10-49 wn)	21,09	25,27
Middelgroot (50-249 wn)	24,17	18,24
Groot (>250 wn)	43,18	35,65
<i>% Economisch werklozen in bedrijf</i> ( $n_{EW} = 27.135$ ; $n_{niet-EW} = 79.565$ )		
0-20%	10,97	88,70
21-40%	15,73	6,25
41-60%	28,88	3,72
61-80%	27,30	1,11
81-99%	13,05	0,18
100%	4,06	0,05
<i>Netto-winstmarge van bedrijven</i> ( $n_{EW} = 18.755$ ; $n_{niet-EW} = 46.396$ )		
-5%	10,17	3,24
-5-0%	12,43	13,64
0-2%	19,09	15,15
2-6%	13,97	14,19
+6%	13,32	11,85
n.b.	31,02	41,92
<i>Loonaandeel in de totale kosten</i> ( $n_{EW} = 18.032$ ; $n_{niet-EW} = 43.330$ )		
Gemiddelde	34,02	50,16
Q1	17,28	18,69
Mediaan	26,25	42,20
Q3	41,24	88,45
<i>Aandeel regulier werkenden in bedrijf</i> ( $n_{EW} = 25.013$ ; $n_{niet-EW} = 67.882$ )		
Gemiddelde	96,96	89,35
Q1	97,75	92,86
Mediaan	99,89	99,81
Q3	100,00	100,00



Samengevat geeft deze steekproef aan dat de profielen van arbeiders die economisch werkloos zijn afwijken van die van niet-economisch werklozen. Alle verdelingen zijn significant verschillend op een significantieniveau van 0,1% volgens de chi-kwadraattoets. Verschillen in verdeling tussen de twee groepen zijn m.a.w. niet op toeval gebaseerd. Wat deze descriptieve analyse ook leert is dat EW relatief 'betere' jobkenmerken hebben (vaker voltijds en gemiddeld hoger brutoloon), vaker werken in de industriesector, in grotere bedrijven tewerkgesteld worden en meestal niet als enige werknemers in het bedrijf zijn die onder economische werkloosheid vallen. Het feit dat een groot deel van het personeel op economische werkloosheid komt doet de vraag rijzen of dezelfde werknemers ook in de latere jaren opnieuw voorkomen bij de groep EW. En als zij niet terugkeren bij de groep EW, zijn zij dan nog werkzaam in het bedrijf? Deze vraag wordt onderzocht in de volgende sectie.

## 5 | Verloop op de arbeidsmarkt op middellange termijn

In deze sectie wordt de tewerkstelling op de middellange termijn bestudeerd. De focus is op wat er gebeurt tussen 2009 en 2012, een geobserveerde periode van in totaal vier jaar. We zijn in het bijzonder geïnteresseerd in welke mate beide groepen werknemers, gemeten drie jaar na de initiële situatie (EW of niet –EW), nog bij dezelfde werkgever aan de slag zijn, dan wel veranderd zijn van werkgever. Onderzoeksvraag 2 luidt als volgt: zijn werknemers die in economische werkloosheid waren tijdens de eerste dip van 2009, nog aan de slag bij dezelfde werkgever tijdens de tweede dip in 2012, vergeleken met de werknemers die niet in economische werkloosheid zijn geweest? In het geval van verandering van werkgever drie jaar later, maken werknemers die in economische werkloosheid waren vaker een opwaartse arbeidsmarkttransitie?

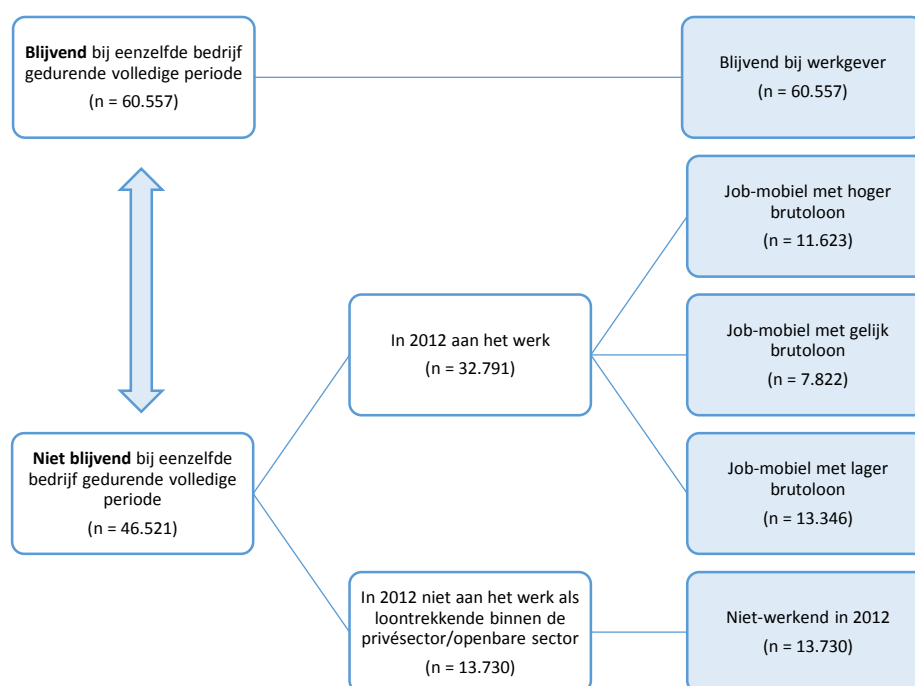
Voor de personen die niet bij dezelfde werkgever aan het werk blijven, onderzoeken we of ze vier jaar later nog steeds aan het werk zijn (binnen de privésector of openbare sector). Onze data laten niet toe om de eventuele overgang van een statuut als loontrekkende naar zelfstandige of niet-werkende te onderscheiden. We weten uit andere data dat het aandeel loontrekkenden dat jaarlijks de overstap maakt naar het zelfstandige statuut zeer beperkt is in omvang.<sup>4</sup> De personen die niet aan het werk zijn kunnen gepensioneerd zijn, werkzoekend, arbeidsongeschikt, leefloon-trekkend of inactief.

Voor de personen die in 2012 aan het werk zijn bij een andere werkgever, zijn we geïnteresseerd of hun mobiliteit neerwaarts verloopt. We hebben geen informatie over de beweegredenen van de jobverandering. We beschikken wel over een proxy voor de kwaliteit van de transitie als we het reële bruto-maandloon vergelijken voor en na de jobverandering. Personen die tussen 2009 en 2012 een stijging in het loon hebben van €100 of meer categoriseren we als ‘job-mobiel met hoger brutoloon’. Wie tussen 2009 en 2012 een afname van meer dan €100 in het loon kent, beschrijven we als ‘job-mobiel met lager brutoloon’. De personen voor wie het verschil in loon tussen 2009 en 2012 minder dan 100 euro bedraagt, beschouwen we als ‘job-mobiel met gelijk brutoloon’. Onderstaand schema geeft de verschillende transitieën weer met hun omvang in absolute aantallen.

---

<sup>4</sup> Eigen berekeningen op cijfers van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid tonen dat amper 0,6% van de loontrekkenden in 2009 in Vlaanderen met een leeftijd tussen 18 en 45 jaar (dus dezelfde leeftijdsgroep als in onze steekproef) in 2010 (dus een jaar later) werkzaam is onder het zelfstandige statuut.

**Figuur 2** Schematische voorstelling van de stromen werknemers (EW en niet-EW samen), over de periode 2009-2012



Op basis van deze indeling definiëren we neerwaartse job-mobiliteit als ‘job-mobiel met loonverlies’ of ‘niet-werkend in 2012’. Voor deze twee categorieën is de kans op gedwongen vertrek immers groter.

De cijfers in figuur 2 hebben betrekking op de totale steekproef, m.a.w. de personen die in 2009 EW waren én de personen die in 2009 niet-EW waren. Een eerste lezing van het schema leert ons dat veruit de grootste groep gedurende de volledige periode bij eenzelfde werkgever aan het werk blijft (56,5%). Wie het bedrijf verlaat, is in 2012 het vaakst niet-werkend (13%) of heeft een andere werkgever gevonden waarbij gewerkt wordt tegen een lager brutoloon (12%). Van degenen die het bedrijf verlaten om elders te gaan werken, is de groep die er niet op achteruit gaat (hoger brutoloon of gelijk brutoloon) groter dan de groep die er wel op achteruit gaat (lager brutoloon of niet-werkend).

In het vervolg van deze sectie wordt het verloop van EW en niet-EW vergeleken. Op deze manier kan nagegaan worden of de groep EW proportioneel vaker bij eenzelfde werkgever aan de slag blijft of een opwaarts verloop kent dan de groep niet-EW.

## 5.1 Blijvend bij eenzelfde werkgever

We starten met de bespreking van de 60.557 arbeiders vermeld in het bovenste deel van figuur 2. De vraag die we ons stellen is in welke mate EW en niet-EW gedurende de hele geobserveerde periode bij eenzelfde werkgever aan de slag blijven. Onderstaande tabel geeft deze uitgesplitste cijfers weer.

Twee derde van de EW blijft gedurende de vier bestudeerde jaren bij eenzelfde werkgever werken. Bij de niet-EW ligt dit aandeel slechts op 53%, of een verschil van twaalf procentpunten. Deze tabel suggereert een sterk negatief effect van economische werkloosheid op jobmobiliteit, of een sterk positief effect op jobbehoud ook op middellange termijn. In sectie 5.2 worden de cijfers voor de niet-

blijvers verder uitgesplitst. In sectie 6 wordt dit effect multivariaat, gecontroleerd voor andere invloeden, getoetst.

**Tabel 4 Aandeel personen die blijven bij eenzelfde werkgever**

	<b>EW</b> <b>(n = 27.191)</b>	<b>Niet-EW</b> <b>(n = 79.887)</b>
Blijvend bij werkgever	65,74% (17.875)	53,43% (42.682)
Niet blijvend bij werkgever	34,26% (9.316)	46,57% (37.205)

Zijn het dezelfde werknemers in de groep EW in 2009 die opnieuw opduiken bij de groep EW in de daaropvolgende jaren? Tabel 4 geeft hierop antwoord. Voor de personen die gedurende de hele periode bij eenzelfde werkgever aan het werk zijn en in 2009 hun job uitvoerden in het stelsel van economisch werkloosheid<sup>5</sup> (17.875 personen) gaan we voor elk jaar na of ze nog economisch werkloos zijn. De reglementering houdt immers geen beperkingen in wat betreft 'economische herhalingswerkloosheid'.

Uit de tabel blijkt dat in 2010 de helft van de begin-groep EW 2009 nog werkzaam is in het stelsel van economische werkloosheid. In 2011 daalt dit aandeel verder. In 2012 is er opnieuw een stijging als gevolg van de tweede crisis-dip.

**Tabel 5 Uitsplitsing personen die gedurende heel de periode bij dezelfde werkgever aan het werk waren en in 2009 op economische werkloosheid waren, naar werkend onder het stelsel van EW**

	<b>EW 2009</b>	<b>EW 2010</b>	<b>EW 2011</b>	<b>EW 2012</b>
Blijvend bij werkgever	100,00% (17.875)	49,97% (8.754)	38,73% (6.923)	46,95% (8.392)

Tabel 5 toont voor ieder jaar afzonderlijk hoe hoog het aandeel EW is ten aanzien van de begin-groep 2009. Maar dit wil nog niet zeggen dat het elk jaar opnieuw om dezelfde personen gaat. Hoe groot is het aantal personen dat gedurende de hele periode terugkeert als economisch werkloos? Van de 17.875 personen in de groep EW 2009 zijn er 4.244 personen, of een aandeel van 23,7%, die bij dezelfde werkgever zowel in 2009, 2010, 2011 als 2012 in economische werkloosheid was.

## 5.2 Niet blijvend bij eenzelfde werkgever

Voor de 46.521 personen die in 2009 aan het werk waren, al dan niet economisch werkloos, en tijdens de onderzochte periode niet bij eenzelfde werkgever aan het werk bleven, wordt in deze sectie nagegaan wat hun positie is in 2012. Figuur 2 geeft de mogelijke posities drie jaar later schematisch weer. We bespreken deze uitkomsten voor de groep EW in vergelijking met de groep niet-EW, zoals weergegeven in tabel 6.

Bij de groep EW komt de categorie 'job-mobiel met lager brutoloon' het vaakst voor. Of anders uitgedrukt, EW die van baan veranderen, werken in 2012 voornamelijk tegen een lager brutoloon (33,6% in vergelijking met 27,4% bij de niet-EW). De categorie 'job-mobiel met gelijk brutoloon' komt het minst vaak voor. Bij de niet-EW wordt de vaakst voorkomende categorie daarentegen

<sup>5</sup> Betreft de personen linksboven in de kruistabel van tabel 4.

gevormd door de personen die in 2012 niet aan het werk zijn. Ook voor deze groep komt de categorie 'job-mobiel met gelijk brutoloon' het minst vaak voor.

**Tabel 6 Uitsplitsing van de niet-blijvers**

	<b>Economisch werkloos (n = 27.191)</b>	<b>Niet economisch werkloos (n = 79.887)</b>
Blijvend bij werkgever	65,74% (17.875)	53,43% (42.682)
Niet blijvend bij werkgever	34,26% (9.316)	46,57% (37.205)
Job-mobiel met hoger brutoloon	22,50% (2.096)	25,61% (9.527)
Job-mobiel met gelijk brutoloon	17,01% (1.585)	16,76% (6.237)
Job-mobiel met lager brutoloon	33,60% (3.130)	27,46% (10.216)
Niet aan het werk in 2012	26,89% (2.505)	30,17% (11.225)

Noot: Chi2 = 1.381,59; df=4; p<0,0001.

Verder blijkt dat de groep EW in vergelijking met de groep niet-EW relatief minder vaak opwaarts mobiel zijn (job-mobiel met hoger brutoloon) en vaker job-mobiel met lager brutoloon. Eens niet meer bij dezelfde werkgever, zijn ze dus minder goed beschermd tegen nadelige job-bewegingen (job-mobiel met lager brutoloon of niet-werkend in 2012).

Van de personen die job-mobiel zijn in de periode tussen 2009 en 2012 is 3% (1.064 personen) in 2012 (of vroeger) wel opnieuw werkzaam in het bedrijf waar men in 2009 werkte. Deze groep telt proportioneel quasi evenveel EW als niet-EW. Er is geen verband met de richting van de loonevolutie terug te vinden: zowel positieve, gelijke als negatieve evoluties in het reële brutoloon komen voor.

## 6 | Multivariate analyse

De beschrijvende analyse in voorgaande sectie bevat indicaties voor economische werkloosheid als bescherming tegen vertrek uit de onderneming (vrijwillig of gedwongen ontslag). Als ze van job (moeten) veranderen, vormt de economische werkloosheid een bescherming tegen werkloosheid, maar niet tegen neerwaartse jobmobiliteit. Deze tussentijdse conclusie houdt geen rekening met de gelijktijdige invloed van andere kenmerken dan economische werkloosheid. Omdat uit de descriptieve analyses bleek dat EW en niet-EW verschillen in hun achtergrondkenmerken (persoons-, job- en bedrijfskenmerken die hierboven besproken werden), is het belangrijk om na te gaan of deze kenmerken inspelen op de relatie tussen economische werkloosheid en het aan de slag blijven bij eenzelfde werkgever, c.q. werkloosheid of neerwaartse mobiliteit. Daarom onderzoekt deze sectie een antwoord op de derde onderzoeksvraag: of initieel EW ook na controle voor andere kenmerken meer kans hebben op jobbehoud in hetzelfde bedrijf dan initieel niet-EW, c.q. neerwaartse mobiliteit in het geval van verandering van bedrijf.

### 6.1 Logistische regressieanalyse van de kans dat iemand bij eenzelfde werkgever tewerkgesteld blijft

#### 6.1.1 Resultaten van het model

Een eerste analyse berekent de kans dat iemand gedurende de volledige periode bij eenzelfde werkgever aan het werk blijft op basis van logistische regressieanalyse. De analyses kunnen enkel uitgevoerd worden voor personen van wie we beschikken over gekoppelde bedrijfsgegevens van de Nationale Bank; dit is van belang voor onder meer de netto-winstmarge. Tabel 7 geeft de resultaten weer.

De odds-ratio's ( $\exp(\beta)$ ) van de logistische regressieanalyse geven de relatieve kansenverhouding weer van een bepaalde groep (bv. EW) om te behoren tot de blijvers t.o.v. de referentiegroep (bv. niet-EW) volgens volgende formule:

$$\text{oddsratio} = \frac{\text{odds}(EW)}{\text{odds}(Niet - EW)} = \frac{\frac{\text{Kans op blijven van EW}}{\text{Kans op niet - blijven van EW}}}{\frac{\text{Kans op blijven van niet - EW}}{\text{Kans op niet - blijven van niet - EW}}}$$

Wanneer een odds-ratio groter is dan één, dan is de relatieve kans om te blijven bij EW groter dan de relatieve kans van de referentiegroep. Een odds-ratio tussen 0 en 1 toont aan dat de relatieve kans om te blijven kleiner is dan die van de referentiegroep. Een odds-ratio gelijk aan 1 wijst er ten slotte op dat de relatieve kans om te blijven niet verschilt tussen beide groepen.

Ons model berekent dat economische werkloosheid na controle voor de individuele en bedrijfskenmerken een significant effect heeft op de kans om bij eenzelfde werkgever aan de slag te blijven

(significantie  $< 0,05$ ). De waarde van  $\exp(\beta)$  bedraagt 1,035 en is dus groter dan 1, wat erop wijst dat personen op economische werkloosheid een hogere kans hebben om te blijven.

Met uitzondering van de evolutie van de netto-winstmarge hebben alle controlevariabelen een significant effect op de kans om bij eenzelfde werkgever aan de slag te blijven. We zien dat het effect van economische werkloosheid (3% hogere kans) veel beperkter is dan de 12% die we hierboven terugvonden. De kans is dus door 4 gedeeld, wat aantoont dat onze controlevariabelen effect hebben op de relatie.

De eerste conclusie van deze analyse is dat het stelsel van economische werkloosheid op individueel niveau de kans op het blijven bij eenzelfde werkgever gunstig beïnvloedt, ook nadat gecontroleerd wordt voor andere individuele en bedrijfskenmerken. Het effect is positief wat erop wijst dat EW, *ceteris paribus*, meer kans hebben om bij eenzelfde werkgever aan de slag te blijven dan niet-EW.

Op het bedrijfsniveau heeft het aandeel economisch werklozen binnen het bedrijf een negatieve  $\beta$ -waarde. Dit betekent dat hoe hoger het percentage economisch werklozen is in het bedrijf, hoe lager de individuele kans is om bij eenzelfde werkgever aan de slag te blijven. Dit geldt zowel voor EW als voor niet-EW. De bedrijfscontext doet er dus toe. Dit blijkt overduidelijk voor de netto-winstmarge: werknemers hebben tweemaal zoveel kans om in eenzelfde bedrijf aan de slag te blijven. De evolutie van de netto-winstmarge daarentegen heeft nauwelijks invloed en is niet significant. Andere bevindingen reflecteren het globale patroon van invloeden op de kans op blijven bij eenzelfde werkgever: aandeel regulier werkenden in het bedrijf, bedrijfsgrootte ( $> 50$  wn), en sector (quartaire sector).

**Tabel 7 Resultaten logistische regressieanalyse van de geschatte kans op blijven, n = 56.421**

Profielkenmerk	$\beta$	Exp( $\beta$ )	Significantie
Economisch werkloos	0,035	1,035	0,0362
Leeftijd	0,142	1,153	<0,0001
Gekwadrateerde leeftijd	-0,001 <sup>6</sup>	0,999	<0,0001
Geslacht: man	-0,159	0,853	<0,0001
Regime: (ref = deeltijds)	0,383	1,466	<0,0001
Log((Bruto) maandloon)	3,858	47,386	<0,0001
Sector (ref = industrie)			
Primaire sector	-0,061	0,941	0,6292
Bouwsector	-0,450	0,637	<0,0001
Distributiesector	-0,090	0,914	<0,0001
Dienstensector	-0,339	0,713	<0,0001
Quartaire sector	0,893	2,442	<0,0001
Vestiging (ref = Antwerpen)			
Limburg	0,125	1,131	<0,0001
Oost-Vlaanderen	-0,047	0,954	0,0190
Vlaams-Brabant	0,042	1,043	0,0914
West-Vlaanderen	-0,007	0,987	0,5250
Bedrijfsgrootte (ref = micro <10 wn)			
Klein (10-49 wn)	-0,165	0,848	0,0001
Middelgroot (50-249 wn)	0,113	1,120	0,0036
Groot (>250 wn)	0,385	1,470	<0,0001
Relatieve evolutie bedrijfsgrootte t.o.v. vorige jaar <sup>7</sup>	0,360	1,433	<0,0001
% Economisch werklozen in bedrijf	-0,254	0,776	<0,0001
Netto-winstmarge	1,502	4,492	<0,0001
Evolutie netto-winstmarge <sup>8</sup>	-0,039	0,962	0,7004
Loonaandeel in de totale kosten	-0,564	0,569	<0,0001
Aandeel regulier werkenden in bedrijf	2,037	7,668	<0,0001
Intercept	-17,333	0,000	<0,0001

### 6.1.2 De geschatte kans op blijven bij eenzelfde werkgever

Dit logistische model laat ons toe om een wiskundige functie op te stellen die de kans op blijven schat voor iemand met bepaalde profielkenmerken op individueel of bedrijfsniveau.

<sup>6</sup> Het kleine effect van de gekwadrateerde leeftijd toont aan dat leeftijd voornamelijk een lineair effect heeft op de geschatte kans op blijven.

<sup>7</sup> Berekend als  $\frac{\Delta \text{aantal arbeidsplaatsen}_{t,t-1}}{\text{aantal arbeidsplaatsen}_t}$

<sup>8</sup> Geeft het verschil in hoogte van de netto winstmarge ten opzichte van het vorige jaar aan.



$$p = \frac{ODDS}{ODDS + 1}$$

$$\text{met } \ln(ODDS) = \beta_0 + \sum \beta_k * X_k$$

Met  $k$  = profielkenmerk en  $\beta_0$  = intercept

Wanneer dit model ingevuld wordt met de gemiddelde profielkenmerken,<sup>9</sup> wordt verkregen dat EW een kans op blijven hebben van 73,9% tegenover 73,3% bij niet-EW. Het effect van economische werkloosheid voor personen met gelijke profielkenmerken is dus erg beperkt.

De formule kan ook aangewend worden om de profielkenmerken te laten variëren. Voor een overzichtelijk resultaat beperken we ons tot een bespreking van de sector (industrie en dienstensector), de grootte van het bedrijf, het aandeel economisch werklozen in het bedrijf, het regime en de individuele economische werkloosheid. Op deze manier worden zowel individuele als bedrijfskenmerken opgenomen. Voor de andere profielkenmerken zijn de gemiddelde waarden ingevuld. Tabel 8 geeft de resultaten weer.

In iedere situatie geldt dat het verschil in geschatte kans tussen EW en niet-EW beperkt is. Zo bedraagt de kans op blijven van iemand die werkt in de industrie, werkt in een klein bedrijf waar 25% van de werknemers economisch werkloos is, deeltijds aan de slag is maar zelf niet-EW is 59,77%. Een persoon die EW is met dezelfde profielkenmerken heeft (slechts) 1,4% meer kans op blijven.

Daarentegen heeft iemand die niet-EW is en werkt in de dienstensector in een klein bedrijf waar 25% van de werknemers economisch werkloos en zelf deeltijds werkzaam is, een geschatte kans op blijven van 51,42%. Deze kans ligt wel duidelijk lager dan de 59,77% die hierboven terugvonden werd, terwijl enkel de sector van tewerkstelling verschilt. Onder de dienstensector werd het paritair comité van de uitzendsector opgenomen, wat een verklaring biedt voor de hogere mobiliteitscijfers. Vaak zijn uitzendkrachten de eerste werknemers die moeten vertrekken als het economisch minder goed gaat.

---

<sup>9</sup> Zie bijlage voor een overzicht van deze waarden.

**Tabel 8** Geschatte kansen op blijven in 16 verschillende situaties

Sector	Grootte	% EW in bedrijf	Regime	EW (in %)	Niet-EW (in %)	$\Delta P$ ( $P_{EW}/P_{Niet-EW}$ ) (in %)
Industrie	Klein	25	Deeltijds	60,61	59,77	101,41
			Voltijds	69,29	68,54	101,09
		75	Deeltijds	57,54	56,68	101,52
			Voltijds	66,53	65,74	101,20
	Groot	25	Deeltijds	72,73	72,03	100,97
			Voltijds	79,64	79,07	100,72
		75	Deeltijds	70,14	69,40	101,07
			Voltijds	77,50	76,89	100,79
Dienstensector	Klein	25	Deeltijds	52,30	51,42	101,71
			Voltijds	61,65	60,82	101,36
		75	Deeltijds	49,12	48,25	101,80
			Voltijds	58,61	57,76	101,47
	Groot	25	Deeltijds	65,52	64,72	101,24
			Voltijds	73,59	72,91	100,93
		75	Deeltijds	62,60	61,77	101,34
			Voltijds	71,05	70,33	101,02

### 6.1.3 Fit van het model

Aan deze conclusies willen we nog toevoegen welke kenmerken het sterkst bijdragen aan de verklaaringskracht van het model: economische werkloosheid, persoonskenmerken, jobkenmerken of bedrijfskenmerken. Omdat de verklaaringskracht niet rechtstreeks gemeten kan worden, wordt in deze sectie berekend of de fit van het model (hoe goed het model bij de data past) significant verbetert in een stapsgewijs model. In volgende paragrafen wordt de methode bondig uitgelegd.

Voor het berekenen van de fit van het model gebruiken we de indicator Nagelkerke  $R^2$ . De waarde van de indicator ligt tussen 0 en 1. Wanneer het model de uitkomst perfect voorspelt dan zal de indicator een waarde 1 aannemen, een perfecte fit dus. De indicator wordt voor vier verschillende modellen berekend. In model 1 wordt enkel de invloed van economische werkloosheid op de kans om bij eenzelfde werkgever aan het werk te blijven opgenomen. Dit is het nul-model (startmodel) voor de vergelijkingen. Vervolgens wordt in de daaropvolgende modellen telkens een extra groep determinanten toegevoegd. De vier geanalyseerde modellen zijn de volgende:

- model 1: invloed van economische werkloosheid;
- model 2: invloed van economische werkloosheid en persoonskenmerken;
- model 3: invloed van economische werkloosheid, persoonskenmerken en jobkenmerken;
- model 4: invloed van economische werkloosheid, persoonskenmerken, jobkenmerken en bedrijfskenmerken.

Door de waarde van de indicator Nagelkerke  $R^2$  van deze modellen stapsgewijs met elkaar te vergelijken, kan nagegaan worden in welke mate de toevoeging van een additionele groep verklarende variabelen bijdraagt aan de fit van het model. Een chi-kwadraattoets berekent vervolgens of ieder model een significante verbetering is in fit ten opzichte van het voorgaande model. De test vergelijkt

hiervoor de waarde van de log-likelihood in ieder model met het voorgaande model, rekening houdend met het aantal vrijheidsgraden (df).<sup>10</sup> Tabel 9 geeft de resultaten van de analyse weer.

**Tabel 9 Fit van de vier modellen**

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,0158	0,1013	0,1986	0,2895
-2 LL	145.325,340	138.188,860	129.436,110	59.336,964
df	1	4	6	24

Wanneer enkel economische werkloosheid als determinant wordt opgenomen dan heeft de Nagelkerke R<sup>2</sup> een waarde van 0,015. Het is normaal dat dit model geen grote fit heeft omdat geen andere beïnvloedende factoren worden opgenomen. Wanneer de persoonskenmerken mee in rekening worden gebracht (model 2), benadert de fit een waarde van 0,10. De persoonskenmerken doen de waarde van Nagelkerke R<sup>2</sup> dus met 0,085 toenemen.

In model 3 loopt de Nagelkerke R<sup>2</sup> op tot bijna 0,20 door toevoeging van de jobkenmerken. In model 4 ten slotte bereikt de indicator een waarde van 0,29 door toevoeging van de bedrijfskenmerken. Dit model neemt alle factoren in rekening; dit is het model dat in tabel 7 is weergegeven.

De vergelijking van de hoogte van de indicator Nagelkerke R<sup>2</sup> geeft aan dat de indicator het sterkst toeneemt bij de toevoeging van de jobkenmerken in model 3 ( $\Delta = 0,0973$ ) en bij de opname van de bedrijfskenmerken in model 4 ( $\Delta = 0,909$ ). De job- en bedrijfskenmerken dragen dus het meeste bij in de fit van het model.

De uitvoering van de hierboven beschreven chi-kwadraattest heeft als resultaat dat ieder model een significante verbetering<sup>11</sup> is in fit ten opzichte van het voorgaande model.

<sup>10</sup> Formule:  $P[X > (-2LL(\text{model}_t) - (-2LL(\text{model}_{t+1})))]$  voor  $X \sim \chi^2$  met  $z$  df en  $t$  modellen.

<sup>11</sup> Met significantieniveau  $p < 0.001$ .

## 6.2 Multinomiale logistische regressie

In deze sectie worden de verschillende transitiemogelijkheden zoals beschreven in figuur 2 verder geanalyseerd. We spitsen ons toe op het tweede deel van onderzoeksvraag 3, in welke mate economische werkloosheid een effect heeft op opwaartse dan wel neerwaartse transities, gecontroleerd voor andere invloeden.

Voor het beantwoorden van deze onderzoeksvraag wordt de transitie als afhankelijke variabele opgenomen. Deze variabele kan verschillende waarden aannemen: een negatieve evolutie (job-mobiel met lager brutoloon of niet-werkend in 2012), een neutrale evolutie (blijvend bij werkgever of job-mobiel met gelijk brutoloon) of een positieve evolutie (job-mobiel met hoger brutoloon). Opwaarts mobiele werknemers definiëren we als de personen die bij een andere werkgever aan de slag gaan met een loonstijging.

Multinomiale logistische regressie laat toe om analyses uit te voeren met een afhankelijke variabele die bestaat uit meer dan twee categorieën. Als referentiecategorie gebruiken we de groep ‘blijvend bij werkgever’; tabel 10 geeft de resultaten weer. Ter vereenvoudiging van de tabel worden enkel de waarden van de odds-ratio’s weergegeven. Met asterisk(s) worden significante effecten aangeduid. Een belangrijk verschil met de binaire logistische regressie is dat alle waarden worden uitgedrukt in verhouding tot de referentiecategorie ‘blijvend bij werkgever’. We analyseren dus de invloed van de determinanten op de kans op uitstroom naar een uitstroomcategorie vergeleken met de kans om bij eenzelfde werkgever te blijven. In de bespreking van de resultaten zal dit echter verkort weergegeven worden als de kans op uitstroom naar een uitstroomcategorie en zullen we niet steeds herhalen dat de cijfers vergeleken worden met de kans om bij eenzelfde werkgever te blijven.

De cijfers uit de tabel tonen aan dat, gecontroleerd voor alle profielkenmerken, economische werkloosheid enkel een significant effect heeft op de kans op job-mobiel met loondaling. De odds-ratio is kleiner dan 1 wat betekent dat personen die economisch werkloos zijn minder kans hebben om job-mobiel te zijn met loondaling (5% significantieniveau). We merken op dat de kans om niet werkend te zijn in 2012 ook verlaagt door EW, maar het effect is niet significant op een significantieniveau van 5%. Economische werklozen hebben dus minder kans op nadelige job-bewegingen dan niet-economisch werklozen; onder de veronderstelling dat ze niet verschillen in de profiel- en bedrijfskenmerken.

Tegelijk is er een significant positief effect van het aandeel economisch werklozen in het bedrijf op de kans op nadelige job-bewegingen. Dit betekent dat hoe meer economisch werklozen er zijn in het bedrijf, hoe meer kans een individu heeft op een nadelige job-beweging. Dit effect is de uitkomst van een multivariaat model en werd dus gecontroleerd voor het feit of men individueel al dan niet economisch werkloos is.

Uit deze analyse kunnen we dus besluiten dat – bij gelijke profielkenmerken op individueel en bedrijfsniveau – personen die werken in een bedrijf met veel economisch werklozen een hogere kans hebben op nadelige job-bewegingen, en dat deze kans nog verhoogt wanneer de persoon niet-economisch werkloos is.

**Tabel 10 Resultaten logistische regressieanalyse van de geschatte kans op blijven, n = 56.421**

	Positieve evolutie	Neutrale evolutie	Negatieve evolutie	
	Job-mobiel met hoger brutoloon	Job-mobiel met gelijk brutoloon	Job-mobiel met lager brutoloon	Niet werkend in 2012
Economisch werkloos	0,995	0,994	0,943 *	0,957
Leeftijd	0,869 ***	0,885 ***	0,825 ***	0,929 ***
Gekwadrateerde leeftijd	1,001 ***	1,001 **	1,002 ***	1,000
Geslacht: man	1,687 ***	1,200 ***	0,949 **	1,142 ***
Regime (ref = deeltijds)	0,709 ***	0,681 ***	0,675 ***	0,661 ***
Log ((bruto) maandloon)	0,000 ***	0,002 ***	2,562 ***	0,002 ***
Sector (ref = industrie)				
Bouwsector	1,784 ***	2,356 ***	1,562 ***	1,489 ***
Distributiesector	1,215 **	1,239 **	1,161 **	1,016
Primaire sector	0,945	0,573	0,942	1,425 *
Dienstensector	1,338 ***	1,699 ***	1,546 ***	1,188 **
Quartaire sector	0,311 ***	0,386 ***	0,376 ***	0,422 ***
Vestiging (ref = Antwerpen)				
Limburg	0,894 **	0,996	0,836 ***	0,879 ***
Oost-Vlaanderen	1,165 ***	1,103 *	1,009	0,981
Vlaams-Brabant	0,847 ***	0,846 ***	1,039	1,029
West-Vlaanderen	1,035	1,065	1,038	0,985
Bedrijfsgrootte (ref = micro <10 wn)				
Klein (10-49 wn)	1,245 **	1,287 ***	1,203 **	1,102
Middelgroot (50-249 wn)	0,955	0,773 ***	0,924	0,932
Groot (>250 wn)	0,717 ***	0,532 ***	0,653 ***	0,776 ***
Relatieve evolutie bedrijfsgrootte t.o.v. vorige jaar	0,761 **	0,808	0,680 ***	0,703 ***
% Economisch werklozen in bedrijf	0,795 *	1,073	1,788 ***	1,236 *
Netto-winstmarge	0,236 ***	0,227 ***	0,172 ***	0,263 ***
Evolutie netto-winstmarge	0,857	0,912	1,356 *	0,961
Loonaandeel in de totale kosten	2,799 ***	2,055 ***	1,327 **	1,756 ***
Aandeel regulier werkenden in bedrijf	0,137 ***	0,152 ***	0,124 ***	0,128***

\* p < 0.05; \*\* p < 0.01; \*\*\* p < 0.001.

## 7 | Conclusie

Ondernemingen in Vlaanderen maken voor hun arbeiders massaal gebruik van economische werkloosheid, in crisistijden maar ook in betere tijden. Nationaal en internationaal wordt deze bijzondere vorm van arbeidsduurvermindering verwelkomd in de mate dat het stelsel een werkgever in staat stelt flexibel in te spelen op acute economische schokken. Zo wordt het gezien als één van de belangrijkste buffers om de schok van 2008 op te vangen. Vooral in 2009, de eerste dip van de Grote Crisis, bereikte het stelsel een piek. Maar ook in de jaren nadien bleef het op een hoog peil. De regelgeving laat dit ook toe. Het massaal en structureel beroep op economische werkloosheid brengt dan ook een zekere ambivalentie met zich mee: aan de ene kant helpt het om te vermijden dat arbeiders massaal moeten worden ontslagen, aan de andere kant is er het risico dat het niet meer is dan een 'uitstel van executie', op kosten van de gemeenschap. Voor de individuele werknemer heeft het dan een uitgesteld negatief loopbaaneffect.

Het doel van deze studie is na te gaan of het stelsel van economische werkloosheid voor werknemers een bescherming biedt in de daaropvolgende jaren, en of het een bescherming biedt tegen latere nadelige job-transities. Dit is onderzocht voor de voorbije crisisperiode tussen 2009 en 2012. Bovendien gaan we na of het een verschil maakt als de arbeiders aan het werk waren in een meer winstgevend of minder winstgevend bedrijf.

De paper brengt vooreerst elementen aan voor een scherper profiel van de doelgroep op basis van een vergelijking tussen werknemers in economische werkloosheid en andere werknemers die niet in economische werkloosheid terecht komen (niet-EW). Het stelsel bereikt momenteel:

- vooral mannen, gemiddeld iets ouder dan niet-EW
- vaker voltijds tewerkgesteld, met hoger brutoloon dan niet-EW
- tewerkgesteld in grotere bedrijven in de industriële sector dan niet-EW
- tewerkgesteld in bedrijven met een meer uitgesproken negatieve winstmarge dan niet-EW
- tewerkgesteld in bedrijven met een hoog aandeel reguliere contracten en een laag aandeel van arbeidskosten in de totale kosten dan niet-EW
- en vooral tewerkgesteld in bedrijven met een hoog percentage van het personeel dat in de periode 2009-2012 op economische werkloosheid is gekomen dan niet-EW.

Onder de werknemers is er over de bestudeerde periode zowel een zekere rotatie als een terugval: 50,0% van de werknemers op EW in 2009 komt in 2010 opnieuw op EW; in 2012 komt 47,0% van de oorspronkelijke groep opnieuw op EW. Van de oorspronkelijke groep in 2009 is ongeveer één op vier in elk opeenvolgend jaar van de bestudeerde periode 2009-2012 terug te vinden op EW.

De resultaten in de paper bevestigen dat het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid ook op middellange termijn aan zijn doel beantwoordt, namelijk werknemers aan boord houden van het bedrijf. Op individueel niveau beschermt het werknemers ook tegen neerwaartse job-mobiliteit op middellange termijn. Hoewel het effect beperkt is, zoals blijkt uit de multivariate toetsing voor andere invloeden naast EW. Een eerste globale blik op de cijfers suggereert een veel groter effect van EW in 2009 op de kansen op jobbehoud gemeten in 2012, meer bepaald 12% meer kans in vergelijking met de groep niet-EW. Maar als we rekening houden met andere beïnvloedende factoren, daalt deze

kans tot 3%. Vooral de variabelen op bedrijfsniveau maken het verschil voor iemands kansen vier jaar later. Hoe hoger het percentage economisch werklozen in het bedrijf, hoe lager de individuele kans is om bij eenzelfde werkgever aan de slag te blijven. Bij een hogere netto-winstmarge hebben werknemers tweemaal zoveel kans om in eenzelfde bedrijf aan de slag te blijven. Van degenen die in 2009 op EW waren en in 2012 van job zijn veranderd (vrijwillig of gedwongen), blijkt 33,6% een neerwaartse beweging te hebben gemaakt (terecht gekomen in een baan met lager brutoloon), in vergelijking met 27,5% van de niet-EW die in 2012 van job zijn veranderd. Ook suggereren de bivariate correlaties dat de niet-EW meer kans hebben op een opwaartse jobmobiliteit. Maar uit de multivariate regressie verdwijnen deze verbanden grotendeels en blijkt dat EW de individuele kans op neerwaartse jobmobiliteit verkleint, maar ook dat werken in een bedrijf met een groter aandeel economisch werklozen de kans op neerwaartse jobmobiliteit vergroot.

Door te focussen op beide niveaus (individueel niveau en bedrijfsniveau) komen we dus tot een meer genuanceerde bevinding over het verband tussen economische werkloosheid en latere arbeidsmarktpositie. Vanuit het bedrijf gezien fungeert het stelsel enkel job-behoudend op langere termijn indien het gaat om een bedrijf dat zich in een betere economische positie bevindt. Anders uitgedrukt, het stelsel van economische werkloosheid behoedt een onderneming niet voor ontslag; het is een effect op individueel niveau dat zorgt voor meer bescherming.

Deze bevindingen suggereren voor het beleid om een grotere selectiviteit in het stelsel aan te brengen. Een eerste manier is om het langdurig gebruik over de jaren heen te beperken. Een langdurig gebruik van het stelsel is nadelig, niet alleen voor de individuele werknemer maar ook voor de werking van de arbeidsmarkt. Men kan denken aan een beperking van het volume aan voltijdse equivalente dagen over een bepaalde tijdsperiode, met beperking in de tijd (cf. Sels & Herremans, 2009). Een tweede manier is om het kunstmatig in dienst houden van werknemers te beperken door de doelstellingen van het stelsel te herdefiniëren als economisch werkloos vanwege van de algemene verslechtering van het economisch klimaat (door endogene of exogene schokken, zoals bij slecht weer of bij ‘overmacht’). Dit zou betekenen dat het stelsel enkel van toepassing wordt bij periodes van neergaande economische conjunctuur. Daar kan men tegen inbrengen dat er kostbare tijd verloren gaat om het stelsel telkens weer op te starten en stop te zetten. Een alternatief is dan om de tegemoetkoming vanwege de RVA te laten variëren in economisch betere en slechtere tijden. Op die manier kan de reikwijdte van het stelsel, en ook het beroep op collectieve middelen, beter in evenwicht worden gebracht met het oorspronkelijke doel, namelijk vermijden dat bedrijven overgaan tot collectief ontslag ten gevolge van een tijdelijke dalperiode in afwachting van een hernieuwde piekperiode in de vraag.

Het gebruik van tijdelijke werkloosheid is één van de redenen waarom schommelingen in de vraag doorgaans met vertraging merkbaar worden in de werkgelegenheid, een vertraging die ook fluctueert omdat het beroep op het stelsel gebonden is aan wijzigende voorwaarden, economische vooruitzichten en verwachtingen bij werkgevers. Als de crisis te lang blijft aanhouden of als de winstmarges van het bedrijf niet verbeteren worden ontslagen onvermijdelijk. In de hier bestudeerde periode werden geen noemenswaardige wijzigingen in de regelgeving doorgevoerd. Andere factoren van economische, sectorale of bedrijfsstrategische aard kunnen wel een invloed hebben op het gebruik van het stelsel. Hieruit rijzen een aantal vragen voor verder onderzoek. Een eerste vraag is welk type van ondernemingen tendeeft meer gebruik te maken van het stelsel, rekening houdend met sector, grootte, winstgevendheid, naast andere factoren op sector- en bedrijfsniveau. Individuele winstgevendheid van het bedrijf zou in principe niet mogen meetellen in het beroep op economische werkloosheid. Ten tweede rijst de vraag welke gevolgen het gebruik van economische werkloosheid (naast andere, equivalente vormen van flexibilisering van benodigde personeelscapaciteit) heeft op de

groeikansen van het bedrijf. Naast onderzoek naar de individuele loopbaangevolgen van economische werkloosheid vormt onderzoek naar de toekomstkansen op ondernemingsniveau een noodzakelijk complement voor een gericht gebruik van het stelsel in de toekomst.



## bijlage 1 Overzicht van de chi-kwadraattoets van de descriptieve analyses

	Chi-kwadraat	df	Significantie
Geslacht	344,9259	1	***
Regime	5.188,6998	1	***
Sector	13.451,4033	5	***
Vestiging	1.441,5273	4	***
Bedrijfsgrootte	1.758,1498	3	***
% economisch werklozen in bedrijf	63.135,5753	5	***
Netto-winstmarge	2.813,0199	5	***

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

## bijlage 2 Gemiddelde waarden voor achtergrondkenmerken

	Waarde	Berekening
Leeftijd	33	Gemiddelde leeftijd
Gekwadrateerde leeftijd	1.089	Gemiddelde leeftijd in het kwadraat
Geslacht	Man	Meest voorkomende waarde
Regime	Voltijds	Meest voorkomende waarde
Log ((Bruto) maandloon)	3,337	Gemiddeld loon
Sector	Industrie	Meest voorkomende waarde
Vestiging	Antwerpen	Meest voorkomende waarde
Bedrijfs grootte	Groot	Meest voorkomende waarde
Relatieve evolutie bedrijfs grootte t.o.v. vorige jaar	0,026	Gemiddeld relatief verloop
% economisch werklozen in bedrijf	0,189	Gemiddeld aandeel economisch werklozen
Netto-winstmarge	0,020	Gemiddelde netto-winstmarge
Evolutie netto-winstmarge	-0,003	Gemiddelde evolutie
<b><i>Kost<sub>lonen</sub></i></b>	0,454	Gemiddelde loonkost
<b><i>Totale Kost</i></b>		
Aandeel regulier werkenden in bedrijf	0,914	Gemiddeld aandeel regulier werkenden

## Referenties

Bulté, S., & Struyven, L. (2013). *De Belgische Arbeidsmarkt na 5 Jaar Crisis: Nooit Eerder Werden Minder Nieuwe Jobs Gecreëerd*. DynaM Analyse December 2013; available at: [www.dynam-belgium.org](http://www.dynam-belgium.org)

Burggraeve, K., de Walque, G. & Zimmer, H. (2015). Het verband tussen economische groei en werkgelegenheid. *NBB Economisch Tijdschrift*, juni 2015, 31-51.

Davis, S. J. & Haltiwanger, J. (1992). Gross job creation, gross job destruction, and employment reallocation. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(3), 819–863.

Fenger, M., Koster, F., Struyven, L., & Van der Veen, R. (2014). Smart policies or sheer luck? Labour market resilience in the low countries. *Social Policy & Administration*, 48 (4), 492-513.

Geurts, K. (2015). *How sensitive is the analysis of firm and employment dynamics to longitudinal linkage problems?* Retrieved from <https://lirias.kuleuven.be/handle/123456789/497596>

Geurts, K. (2012). *Meer Werknemers met Minder Werk. Belgische Recepten als Antwoord op de Crisis*. DynaM Working Paper 2012 (2). Leuven: HIVA-KU Leuven.

Hijzen, A., & Venn, D. (2011). *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession*. Paris: OECD.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2015). *Jaarverslag 2015*. Brussel.

OECD (2010). *Economic Outlook 2010*. Paris: OECD.

Schmid, G. & Gazier, B. (eds.) (2002). *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham, UK and Brookfield, US: Edward Elgar.

Sels, L., & Herremans, W. (2009). *Economische werkloosheid: enkele scenario's voor de toekomst*. WSE Report 7-2009. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

Struyven, L., & Bulté, S. (2014). Waarom onze arbeidsmarkt de crisis relatief goed heeft doorstaan ... althans op korte termijn. *De Gids op Maatschappelijk Gebied*. 105 (2), 32-38.

Vandekerckhove, S., Struyven, L., & Bulté, S. (2015). *Arbeidsdynamiek bij KMO's in Vlaanderen: groeitrends en ontwikkeling van een gebalanceerde groei-index*. Beleidsrapport STORE-B-13-030. Leuven: Steunpunt Ondernemen en Regionale Economie.

Van Mellaert, L., Geurts, K., Heylen, V., Ramioul, M., Vets, P. & Struyven, L. (2013). *Het belang van de DynaM-correctiemethode voor het bestuderen van de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*. Beleidsrapport STORE-B-13-004. Leuven: Steunpunt Ondernemen en Regionale Economie.

Vanthuyne, J. (2009). *Tijdelijke werkloosheid om economische redenen: het nieuwe paard van Troje* (Memo).